

**PENGARUH KEADILAN PERSEPSI, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEMERINTAH DAERAH DALAM PENYUSUNAN
ANGGARAN DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

MARIANI

NIM : 10673004919

JURUSAN AKUNTANSI

Program S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2010

ABSTRAK

PENGARUH KEADILAN PERSEPSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh: Mariani
10673004919

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang berlangsung pada bulan Maret sampai April. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah faktor keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran. Pengukuran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran menggunakan instrument kuesioner.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16,0 yaitu dengan hasil $Y = 4,482 + 0,316 - 0,156 + 1,111 + e$.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran, yaitu keadilan persepsi, budaya organisasi serta komitmen organisasi. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran secara bersama-sama (simultan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pertama instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal dan valid melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Pearson Correlation Out SPSS Viewer dan Cronbach Alpha. Kedua, secara parsial variabel keadilan persepsi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran. Sedangkan variabel budaya organisasi dinyatakan tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran, ketiga, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 77,5% artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran, keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan	9
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Konsep Anggaran	11
B. Kinerja Pemerintah Daerah.....	17
C. Konsep keadilan Persepsi	21
D. Konsep Budaya Organisasi.....	23
E. Konsep Komitmen Organisasi	26
F. Review Penelitian terdahulu	28
G. Hipotesis Penelitian	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Otonomi daerah mulai diberlakukan sejak di keluarkannya UU no. 22 tahun 1999 (Indra Bastian, 2005:51). Pada masa ini pemerintah daerah dijadikan sebagai titik sentral dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mengedepankan otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Termasuk dalam kebijakan penyusunan anggaran daerah yang tidak lagi dibuat di pemerintah pusat, melainkan dibuat di pemerintah daerah sendiri. Namun setiap kebijakan pemerintah daerah masih tetap berdasarkan arahan kebijakan pembangunan pemerintahan pusat yang tertuang dalam dokumen perencanaan GBHN.

Anggaran berisi aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan selama periode waktu tertentu sebagai acuan kegiatan organisasi dan menunjukkan tujuan operasi. Pemahaman terhadap tujuan anggaran dan informasi tentang seberapa banyak tujuan anggaran memberikan dasar bagi pemerintahan daerah untuk mengukur efisiensi, mengidentifikasi masalah, dan mengendalikan biaya. Anggaran daerah di susun untuk menghasilkan anggaran daerah yang benar-benar mencerminkan kepentingan dan pengharapan masyarakat daerah setempat terhadap pengelolaan keuangan daerah secara ekonomis, efisien dan efektif.

Penyusunan anggaran pada sektor publik berbeda dengan penganggaran sektor swasta. Pada sektor swasta anggaran merupakan bagian dari rahasia

perusahaan yang tertutup untuk publik, namun sebaliknya pada sektor publik, anggaran justru harus di informasikan kepada publik untuk di kritik dan didiskusikan untuk mendapat masukan. Anggaran sektor publik merupakan instrument akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik. Penganggaran sektor publik terkait dalam proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Tahap penganggaran menjadi sangat penting karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja akan dapat menggagalkan perencanaan yang telah disusun.

Pada pemerintahan daerah, anggaran daerah lebih dikenal dengan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah). Proses penyusunan anggaran daerah dilakukan oleh Tim Anggaran Eksekutif bersama-sama Unit Organisasi Perangkat Daerah (Unit kerja). Rancangan anggaran dimuat dalam suatu dokumen yang di sebut dengan RASK (Rancangan Anggaran Satuan Kerja). RASK ini menggambarkan kerangka logis hubungan antara kebijakan anggaran (arah dan kebijakan umum APBD serta strategi dan prioritas APBD) dengan operasional anggaran (program dan kegiatan anggaran) di setiap unit pelaksana anggaran daerah. RASK memuat standar analisa belanja, tolok ukur kinerja dan standar biaya sebagai instrument pokok dalam anggaran kinerja.

Pengukuran kinerja tentunya tidak sebatas pada masalah pemakaian anggaran, namun lebih dari itu. Pengukuran kinerja mencakup berbagai aspek sehingga dapat memberikan informasi yang efisien dan efektif dalam pencapaian kinerja tersebut.

Sesuai dengan pendekatan kinerja yang efisien digunakan dalam penyusunan anggaran, maka setiap alokasi biaya yang direncanakan harus dikaitkan dengan tingkat pelayanan atau hasil yang diharapkan dapat dicapai.

Perilaku para aparatur memang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah. Anggaran mempunyai dampak yang besar terhadap perilaku manusia. Anggaran memberikan informasi kepada manusia mengenai apa yang diharapkan dan kapan harus dilaksanakan. Anggaran memberikan batasan mengenai apa yang boleh dibeli dan seberapa banyak yang boleh dibeli. Penyusunan anggaran merupakan bagian dari proses anggaran. Penyusunan anggaran, faktor keprilakuan harus di cermati dan di pertimbangkan agar tujuan anggaran tercapai. Perilaku seseorang di pengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, antara lain dari faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi individu maupun grup dalam suatu organisasi. (Erez, 1986 dalam Mulyasari 2004).

Proses penyusunan anggaran yang berhasil adalah yang dapat menjadikan setiap pimpinan dalam organisasi memiliki persepsi yang bisa dan adil mengenai peran mereka masing-masing dalam mencapai sasaran anggaran mestinya. Setiap pemimpin harus dapat seadil mungkin dalam mengalokasikan dana anggaran di masing-masing bagian secara tepat waktu. Dimana dana tersebut disusun berdasarkan informasi yang akurat dan usulan-usulan di informasikan dengan baik. Anggaran dibuat sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian agar tidak menguntungkan satu bagian dan melebihi bagian lain. Pimpinan dituntut adil baik itu dalam

memecahkan konflik dan perselisihan maupun dalam mengambil keputusan terhadap rencana anggaran yang dibuat.

Selain itu proses penyusunan anggaran pemerintah daerah merupakan suatu realitas sosial yang disusun dengan adanya interaksi sosial antara berbagai pihak. Dalam suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik, sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Untuk itu perlu ditanamkan asumsi dasar dan nilai-nilai yang digunakan sebagai aturan main dalam suatu organisasi yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi itu dengan organisasi dengan organisasi lain.

Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas seorang dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam dirinya untuk mengabdikan kepada organisasi dalam Kurnia (2004). Pada konteks pemerintah daerah aparat yang merasa sasaran anggarannya jelas, akan lebih bertanggung jawab jika didukung dengan komitmen aparat yang tinggi terhadap organisasi (instansi) pemerintah daerah. Aparat akan lebih meningkatkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Hal ini akan mendorong aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan penganggaran seperti kinerja. Partisipasi kesenjangan anggaran dan hal lainnya, telah menjadi fokus banyak peneliti, khususnya dalam lingkup akuntansi keprilakuan. Salah satu penelitian penganggaran dalam mengukur kinerja antara lain dilakukan oleh Rahayu dkk (2007) meneliti proses penyusunan anggaran sektor publik dengan judul *Studi Fenomenologis Terhadap Proses Penyusunan Anggaran Daerah, Bukti Empiris Dari Satu Kesatuan Kerja Perangkat Daerah Di Provinsi Jambi* yang meneliti tentang perilaku aparatur dalam proses penyusunan anggaran. Penelitiannya menggunakan paradigma kualitatif. Melalui pengamatan berpartisipasi dan wawancara dengan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan menggunakan latar ilmiah dan pendekatan fenomenologi untuk memahami respon serta pengalaman yang dipahami dalam berinteraksi oleh para SKPD hasil penelitiannya mengumpulkan bahwa penerapan performance budgeting dalam proses penyusunan anggaran belum dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan. Perubahan kebijakan yang diikuti baru sebatas teknis dan format. Perubahan dilakukan hanya sebagai wujud kepatuhan kepada peraturan. Fokus dan alokasi dana pembangunan juga masih harus di perbaiki, karena pembangunan fisik dan alokasi anggaran yang belum merata dan lebih banyak dinikmati oleh kalangan birokrasi. Walaupun demikian, sebenarnya terjadi perubahan pada para aparatur, seperti pemahaman dan kesadaran bahwa anggaran merupakan rencana kerja yang wajib mereka susun.

Berdasarkan penelitian Rahayu dkk (2007) yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif dalam menilai kinerja SKPD dalam penyusunan anggaran,

penelitian kali ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur kinerja SKPD dalam menyusun anggaran dan memasukkan variabel keadilan persepsi dan budaya organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat dalam menyusun anggaran.

Salah satu peneliti mengenai keadilan persepsi sebelumnya dilakukan oleh Yanti (2003), yang meneliti bagaimana proses penyusunan anggaran dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*). Indikator yang digunakan dalam mengukur keadilan persepsi adalah penggunaan dalam lingkungan penganggaran dan menaksir dasar perbandingan anggaran seperti kebutuhan dan pengharapan untuk keadilan distributif, dan prosedur pengalokasian anggaran untuk keadilan prosedur. Hasil penelitiannya tentang faktor keadilan persepsi menunjukkan nilai yang sangat lemah dalam memediasi hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian mengenai budaya organisasi sebelumnya dilakukan oleh sardjito dan osmad (2007) dengan memasukan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderating dalam mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemda. Metode analisis yang digunakan SPSS. Indikator yang digunakan dalam menguji budaya organisasi adalah budaya yang berorientasi pada orang dan budaya berorientasi pada pekerjaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin tinggi kinerja aparat pemerintah

daerah (Kabag/kasubag). Dengan kata lain budaya organisasi yang berorientasi pada orang secara signifikan mampu bertindak sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja aparat.

Selanjutnya penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial telah dilakukan oleh Kurnia (2004) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Demikian pula penelitian Darma (2004) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian Sumarno (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan rujukan dan penelitian-penelitian tersebut maka dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap kinerja pemerintah daerah dalam menyusun anggaran dengan judul : **Pengaruh keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kuantan Singingi.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan persepsi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda dalam menyusun anggaran di kabupaten kuantan singingi
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda dalam menyusun anggaran di kabupaten kuantan singingi
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda dalam menyusun anggaran di kabupaten kuantan singingi
4. Apakah keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda dalam menyusun anggaran di kabupaten kuantan singingi

C Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor keadilan persepsi pada kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran di kabupaten Kuantan singingi
2. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor budaya organisasi pada kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran di kabupaten Kuantan singingi.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor komitmen organisasi pada kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran di kabupaten Kuantan singingi.

4. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor keadilan persepsi, budaya organisasi dan Komitmen organisasi pada kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran di kabupaten kuantan singingi.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan peneliti mengenai pengaruh keadilan persepsi dan budaya organisasi terhadap hubungan kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di kabupaten Kuantan Singingi.
2. Dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan di pemerintahan kabupaten Kuantan Singingi untuk mempertimbangkan aspek keadilan persepsi, budaya organisasi, komitmen organisasi dalam penilaian kinerja aparat pemerintah daerah bagi pegawai yang terlihat dalam penyusunan anggaran.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan publik dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti yang mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang.

D. Sistematika penulisan

Secara garis besar peneliti membagi skripsi ini ke dalam lima bab bahasan. Dimana tiap bab dibagi dalam beberapa sub-sub bab akan berhubungan yang satu

dengan yang lainnya. Pembagian bab-bab dalam sistematika penulisan secara ringkas diuraikan seperti berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian. Perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori pendukung sebagai dasar pemikiran dalam melakukan analisis review penelitian terdahulu, beserta hipotesis-hipotesisnya.

Bab III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data. Pemilihan sampel, pengukuran variabel, pengukuran instrument, dan teknik pengolahan data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang analisis hasil penelitian yang menjelaskan tentang data serta pengujian hipotesis yang telah dikembangkan.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dalam skripsi ini. Dalam bab ini akan dibahas tentang kesimpulan dan saran dalam penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Anggaran

1. Pengertian Anggaran

Hansen dan Mowen (2000:350) Mendefinisikan anggaran atau badget sebagai berikut:

Perencanaan keuangan untuk masa depan yang memuat tujuan serta tindakan-tindakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu anggaran biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun itu. Anggaran merupakan rencana tindakan yang dinyatakan dalam istilah keuangan.

Menurut Governmental accounting Standar Board (GASB) dalam Bastian (2005:164) definisi anggaran adalah rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi anggaran di atas, anggaran dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang disusun untuk periode waktu tertentu yang akan direalisasikan dalam jangka waktu kedepan. Dengan anggapan bahwa penyusunan anggaran akan mengambil langkah-langkah positif untuk merealisasi rencana yang telah disusun.

Pada pemerintah daerah, anggaran dibuat oleh kepala daerah melalui usulan dari unit-unit kerja yang disampaikan kepada kepala bagian dan usulkan kepada kepala daerah, dan setelah itu bersama-sama DPRD menetapkan anggaran yang dibuat sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku. Dalam pemendagri No 26

tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2007 dijelaskan bahwa:

“Anggaran pendapatan dan belanja daerah merupakan rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan disetujui bersama pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Sebagai rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah, maka dalam APBD tergambar semua hak dan kewajiban daerah dalam kurun waktu satu tahun”.

Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja yang jelas. Dalam konteks pemerintah daerah, Anggaran daerah dikenal dengan nama APBD. APBD dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah adalah rencana operasional keuangan pemerintah daerah, dimana di satu pihak menggambarkan perkiraan pengeluaran setinggi-tingginya guna membiayai kegiatan-kegiatan dan proyek-proyek daerah dalam satu tahun anggaran tertentu, dan di lain pihak menggambarkan perkiraan penerimaan dan guna menutupi pengeluaran-pengeluaran.

Untuk dapat menghasilkan struktur anggaran yang sesuai dengan harapan dan kondisi normatif maka APBD yang pada hakikatnya merupakan penjabaran kuantitatif dari tujuan dan sasaran pemerintah daerah serta tugas pokok dan fungsi unit kerja harus disusun dalam struktur yang berorientasi pada pencapaian tingkat kinerja tertentu. Artinya APBD harus mampu memberikan gambaran yang jelas tentang tuntutan besarnya pembiayaan atas berbagai sasaran yang hendak di capai, tugas-tugas dan fungsi pokok sesuai dengan kondisi, potensi, aspirasi dan kebutuhan riil di masyarakat untuk suatu tahun tertentu. Dengan demikian alokasi dana yang

digunakan untuk membiayai berbagai program dan kegiatan dapat memberikan manfaat yang benar-benar dirasakan masyarakat dan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik (PP No 58 Tahun 2005).

2. Fungsi Anggaran sektor publik

Secara umum anggaran bertujuan memberikan pedoman bagi organisasi dalam menjalankan operasi dan aktivitas sehari-hari. Dengan adanya anggaran maka operasional cenderung memenuhi target-target yang telah ditetapkan sehingga produktifitas tercapai dan pemborosan dapat diminimalisir.

Menurut Indra Bastian (2005:164) Fungsi anggaran adalah:

- a. Anggaran merupakan hasil akhir proses penyusunan rencana kerja.
- b. Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan perusahaan di masa yang akan datang.
- c. Anggaran sebagai alat komunikasi intern yang menghubungkan berbagai unit kerja dan mekanisme kerja antara atasan dan bawahan.
- d. Anggaran sebagai alat pengendalian unit kerja
- e. Anggaran sebagai alat motivasi dan persuasi tindakan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.
- f. Anggaran merupakan instrument politik
- g. Anggaran merupakan instrument kebijakan fiskal

Menurut mardiasmo (2005:63) menyatakan terdapat beberapa alasan pentingnya anggaran sektor publik yaitu:

- a. Anggaran merupakan alat bagi pemerintah untuk mengarahkan pembangunan sosial-ekonomi, menjamin kesinambungan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- b. Anggaran diperlukan karena adanya masalah keterbatasan sumber daya dan pilihan.
- c. Anggaran diperlukan untuk meyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap rakyat.

3. Karakteristik Anggaran Sektor publik

Menurut Indra Bastian (2005:166) Karakteristik anggaran sektor publik adalah:

- a. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan non keuangan.
- b. Anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu, misalnya satu atau beberapa tahun.
- c. Anggaran berisi komitmen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- d. Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran.
- e. Sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

4. Prinsip-prinsip anggaran sektor publik

Prinsip anggaran sektor publik menurut Indra Bastian (2005:178) adalah:

- a. Demokratis, berarti anggaran yang disusun harus melalui proses yang mengikut sertakan sebanyak mungkin unsur masyarakat.

- b. Adil, berarti anggaran harus secara optimum bagi kepentingan orang banyak dan secara proposional.
- c. Transparan, berarti proses perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban anggaran harus diketahui tidak hanya wakil rakyat, tapi juga masyarakat umum.
- d. Bermoral tinggi, berarti pengelolaan anggaran harus berpegang pada peraturan UU yang berlaku.
- e. Berhati-hati, berarti pengelolaan anggaran dilakukan secara berhati-hati, karena jumlah sumberdaya yang terbatas dan mahal harganya.
- f. Akuntabel, berarti pengelolaan keuangan harus dapat dipertanggung jawabkan setiap saat secara intern maupun ekstern kepada rakyat.

5. Jenis-jenis Anggaran Sektor publik

Anggaran disusun dengan berbagai sistem-sistem yang dipengaruhi oleh pikiran-pikiran yang melandasi pendekatan tersudut. Adapun jenis-jenis anggaran dalam Indra Bastian (2005:166) adalah:

1. Line Item Budgeting

Line item badgeting adalah penyusunan anggaran yang didasarkan pada dan dari mana dana berasal (pos penerimaan) dan untuk apa dana tersebut digunakan (pengeluaran). Jenis anggaran ini juga sering disebut *Traditional Budgeting System*.

2. Incremental Budgeting

Incremental budgeting adalah sistem anggaran belanja dan pendapatan yang memungkinkan revisi selama tahun berjalan, sekaligus sebagai dasar penentuan usulan anggaran periode tahun mendatang.

3. Planning, programming, budgeting system (PPBS)

Planning, programming, budgeting system adalah suatu proses perencanaan, pembuatan program, dan penganggaran yang terkait dalam suatu sistem sebagai kesatuan yang bulat dan tidak terpisah-pisah.

4. Zero Based budgeting (ZBB)

Zero based badgetinng adalah sistem anggaran yang didasarkan pada perkiraan kegiatan, bukan pada apa yang telah dilakukan masa lalu.

5. Performance Budgeting system (PBS)

Performance Budgeting System adalah sistem pennganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, dan rencana strategis organisasi.

6. Medium Term Budgeting Framework (MTBF)

Medium Term Budgeting Framework adalah suatu kerangka strategi kebijakan pemerintah tentang belanja untuk departemen dan lembaga pemerintah non departemen.

B. Kinerja Pemerintah Daerah

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*job performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Indra Bastian (2005:274) adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebiasaan yang dilakukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang di capai oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Seperti dalam surat al-an'aam ayat 132

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. Dan dalam Surat An-Nisa' ayat 135

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ

أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا

فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا

تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٣٥﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia(Orang yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan beberapa pengertian dan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

2. Manfaat pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja menurut Lany D Stout (1993 dalam Indra Bastian 2005:275) adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

Pengukuran kinerja menurut James B Whittaker (1993 dalam Indra Bastian 2005:275) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Bastian (2005:275), pengukuran kinerja digunakan sebagai alat untuk:

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- b. Memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati.

- c. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan skema kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indikator kinerja yang telah disepakati.
- e. Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

3. Indikator kinerja

Indra Bastian (2005:267) menjelaskan indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*).

- a. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, Sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- b. Indikator pengeluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/ non fisik.

- c. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*Benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dan pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

4. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Organisasi sektor publik menggunakan anggaran untuk menilai keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bukan untuk memperoleh laba. Anggaran diinformasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan untuk mendapat masukan. Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik (Mardiasmo, 2005:61).

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan melakukan pengukuran kinerja maka kita bisa memastikan apakah pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dan objektif. Selain itu, kita juga bisa memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja periode berikutnya.

Proses anggaran seharusnya diawali dengan penetapan tujuan, target dan kebijakan. Kesamaan persepsi antar berbagai pihak dan dinas pemerintahan tentang

apa yang akan dicapai dan keterkaitan tujuan dengan berbagai program yang akan dilakukan selanjutnya, sangat menentukan bagi kesuksesan anggaran.

5. Peranan Anggaran Dalam Pengukuran Kinerja

Anggaran memiliki fungsi sebagai alat penilaian kinerja (Mardiasmo, 2005:121). Kinerja dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Dalam pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan anggaran perlu adanya perbandingan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan peran akuntabilitas pemerintah. Namun, yang tidak kalah penting harus diperhatikan adalah para pembuat kebijakan dan profesional harus merumuskan visi dari tujuan dan rencana strategis dengan menggunakan input yang berasal dari publik. Sehingga, perlu dilakukan akomodasi atas input tersebut agar tidak mengundang kritikan dari publik.

C. Konsep Keadilan Persepsi

1. Pengertian keadilan persepsi

Keadilan dapat diartikan sebagai terpenuhinya suatu hak. Secara umum reaksi dari adanya keadilan itu akan membawa dampak positif. Ada dua macam keadilan persepsian yaitu keadilan secara distribusi (*distributive justice*) dan keadilan dalam proses penganggaran atau prosedur (*procedural justice*). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari W (2004) menjelaskan definisi dari keadilan distribusi dan keadilan prosedur yaitu: Keadilan distribusi dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang keadilan pendistribusian hasil (*outcome*) organisasi. Keadilan

prosedural berhubungan dengan keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan-keputusan dalam organisasi.

Persepsi dalam pemerintah daerah secara umum diartikan sebagai respon pemerintah daerah terhadap perubahan yang terjadi, cara menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi agar mendapatkan kesamaan persepsi terhadap tujuan, misi, dan tanggung jawab, serta organisasi yang dipimpinya, sehingga dapat mencapai tujuan dan misinya dengan baik, efisien dan efektif.

Persepsi akan mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap seseorang. Persepsi demikian penting dan memiliki hubungan mendasar dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, sebagaimana organisasi pemerintah daerah. Namun yang perlu dipahami tentang persepsi adalah, bahwa persepsi tidak mungkin dapat berdiri sendiri tanpa adanya kejelasan komunikasi.

2. Pengaruh keadilan Persepsi terhadap Kinerja Pemda

Menurut Lind dan Tyler (1996, dalam Mulyasari W 2004) menyatakan teori yang menjelaskan tentang persepsi keadilan dapat mempertinggi kinerja yaitu: (1) *the self interest model*, yaitu orang melibatkan diri dalam proses karena mereka memperhatikan outcome mereka. (2) *the group value model*, menyatakan bahwa input penting baik didalam ataupun diluar diri tergantung apakah hal tersebut secara aktual mempengaruhi *outcome*. Berdasarkan teori tersebut, individu memiliki nilai terhadap hubungan jangka panjang dengan grup dan prosedur yang menumbuhkan solidaritas grup.

Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa persepsi pimpinan terhadap keadilan distribusi dan prosedural dapat meningkatkan kinerja aparat. Keterlibatan seseorang dalam menyusun anggaran membuat mereka dapat memantau alokasi sumber daya secara langsung. Keterlibatan individu dalam proses penganggaran juga meningkatkan kontrol mereka dalam keseluruhan proses. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₁: Keadilan persepsi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Pemda dalam menyusun anggaran.

D. Konsep Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Penjelasan mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian tentang hal ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian “*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja seseorang.

Hofstede (1994. Dalam Trisnaningsih 2007) budaya organisasi memiliki pengertian sebagai pola pemikiran. Perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Dalam penelitian Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit

berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah.

Robbins (2003:479) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem pemahaman bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Robbins mengemukakan fungsi budaya organisasi yaitu sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, untuk membangun rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah tumbuhnya komitmen, dan meningkatkan kemandirian sistem sosial.

Berdasarkan definisi-definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan.

2. Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemda

Praktek budaya organisasi mempunyai kaitan erat dengan praktek-praktek pembuatan keputusan anggaran. Faktor budaya organisasi ini digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para aparatur pemerintah dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif.

Menurut Holmes dan Marsden (1996, dalam Sadjito 2007) Menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para atasan dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Berdasarkan hasil

penelitian yang berkaitan dengan budaya, ditentukan bahwa dimensi budaya mempunyai pengaruh terhadap penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparat. Budaya organisasi pada sisi internal aparat akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada aparat itu sendiri karena akan memberikan kepercayaan diri terhadap pekerjaannya. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan aparat tersebut agar kinerjanya meningkat.

Teori-teori perubahan atas budaya organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang di dalam organisasi. Robbins (2003:494) menyatakan bahwa tindakan pimpinan (atasan) merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi orientasi perilaku seseorang, dimana lingkungan budaya dan pengalaman pribadi diasumsikan dapat membentuk orientasi kinerja dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda dalam menyusun anggaran.

E. Konsep Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sikap seseorang yang menunjukkan kesetiaan atau loyalitas terhadap suatu hal. Wiener 1982 dalam Kurnia (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri.

Menurut Pinem (2005;10) Komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri sendiri secara positif dengan organisasi. Robbins (2003;164) Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi Angel dan Perry 1981 dalam Sardjito (2007). Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Kecukupan anggaran tidak langsung (modelasi) melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Disamping itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai

sesuatu hal yang lebih sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi, memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap loyal dari seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan kemauan untuk senantiasa berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan sekaligus menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemda

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong anggota organisasi berusaha keras mencapai tujuan. Komitmen yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Nouri pcirker 1996; mcclurg 1999; chong dan chong, 2002; Wentzel, 2002) Dalam Sardjito (2007).

Pada konteks pemerintah daerah, aparat memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menggunakan informasi yang dimiliki untuk membuat anggaran akan mempermudah aparat pemerintah daerah didalam menyusun anggaran dan mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan. Komitmen yang tinggi dari aparat

pemerintah daerah akan berdampak pada tanggung jawab terhadap penyusunan anggaran.

Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi serta kemauan mengarahkan usaha atas nama organisasi yang akan meningkatkan kinerja aparat pemda kurnia (2004). Penelitian yang dilakukan oleh sumarno (2005) menyimpulkan pengaruh komitmen organisasi terhadap partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial adalah positif signifikan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pemda dalam menyusun anggaran

F. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai penganggaran sektor publik telah banyak dilakukan sebelumnya, antara lain oleh Munawar (2006) yang meneliti penyusunan rencana anggaran dengan judul *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap dan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kupang*. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan kualitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin baik kinerja pemerintah daerah kabupaten Kupang turut berpartisipasi dalam menyusun anggaran, dan menilai sendiri tentang pemakaian anggaran yang ditetapkan maka semakin baik kinerjanya.

Penelitian mengenai faktor keadilan persepsi yang dilakukan oleh Yanti (2003). Dimana ia membagi keadilan persepsi menjadi yaitu keadilan distributif dan keadilan procedural dengan judul penelitian: *Pengaruh Keadilan, Distributif Keadilan procedural, Komitmen terhadap tujuan, dan motivasi terhadap kinerja manajerial dalam penyusunan anggaran*. Metode analisis data yang digunakan dengan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*). Indikator yang digunakan dalam mengukur keadilan persepsi adalah penggunaan dalam lingkungan penganggaran dan menaksir dasar perbandingan anggaran seperti kebutuhan dan pengharapan untuk keadilan distributif, dan prosedur pengalokasian anggaran (konsistensi, akurasi, koreksi, etika dan bias) untuk keadilan prosedur. Hasil penelitiannya tentang faktor keadilan persepsi menunjukkan nilai yang sangat lemah dalam memediasi hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Ia juga menemukan faktor budaya organisasi juga ikut andil dalam kinerja manajerial menyusun anggaran.

Penelitian mengenai budaya organisasi sebelumnya dilakukan oleh Serdjito dan Ohmad Taher (2007) dengan judul: *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderating*. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS. Indikator yang digunakan dalam menguji budaya organisasi adalah budaya yang berorientasi pada orang dan budaya berorientasi pada pekerjaan. Penelitiannya menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dalam partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial, dimana menunjukkan semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya

organisasi semakin tinggi kinerja aparat (kabag/ kasubbag). Faktor budaya organisasi memenuhi prasyarat kondisional atau efektif dan partisipasi penyusunan anggaran yang dapat meningkatkan kinerja aparat.

Selanjutnya penelitian mengenai komitmen organisasi juga dilakukan oleh Sumarno (2005) dengan judul: *Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial*. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS. Indikator yang digunakan dalam menguji komitmen organisasi adalah komitmen individu terhadap tujuan dan bagaimana mencapainya. Hasil penelitiannya tentang komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Untuk lebih terperinci dibawah ini akan dikemukakan beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Munawar (2006) antara lain:

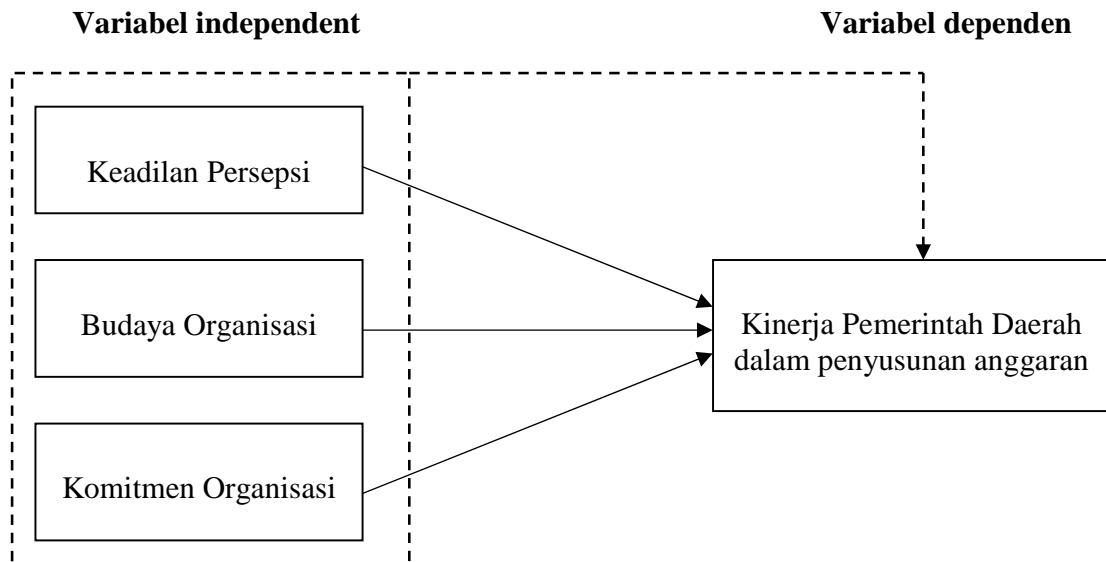
1. Metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Penelitian sebelumnya dengan menggunakan Kuesioner serta wawancara dengan para informan.
2. Paradigma penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian sebelumnya merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menawarkan kesempatan untuk meningkatkan kesahihan data sehingga menghasilkan satu kesatuan.

3. Variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu satu variabel dependen yaitu kinerja aparatur, dan tiga variabel independen yaitu keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya terdiri dari delapan variabel yaitu tiga variabel dependen yaitu perilaku, sikap, kinerja dan lima variabel independen yaitu partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kesulitan tujuan anggaran.

G. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran. Maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_1 : Keadilan persepsi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemda dalam menyusun anggaran.
- H_2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemda dalam menyusun anggaran.
- H_3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemda dalam menyusun anggaran.
- H_4 : Keadilan persepsi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemda dalam menyusun anggaran.

Gambar II.1 : Model Penelitian

Keterangan :

————— : Pengujian secara parsial

----- : Pengujian secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi/ badan pemerintahan yang ada di kabupaten Kuantan Singingi dan dilakukan pada tahun 2009.

B. Pengumpulan Data

Hasil dari penelitian yang bersifat deskriptif ini diharapkan dapat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menyusun anggaran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua data yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian (Indriantoro dan Bambang, 2002:146). Data ini diperoleh langsung dari responden yang berupa opini individu terhadap suatu kegiatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung (melalui perantara), diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (Indriantoro dan Bambang,

2002:147). Data sekunder digunakan dalam memperoleh nama dinas-dinas pemerintahan dan jumlah pegawai.

Untuk memperoleh kedua jenis data di atas, penelitian ini menggunakan kombinasi cara penelitian kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berasal dari sumber langsung (tanpa perantara). Dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu dan kemudian disebarakan secara langsung.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tidak langsung dari penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga untuk mempelajari dasar teoritis mengenai kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran.

C. Pemilihan sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Kabag (Eselon III) dan Kasubbag (Eselon IV) pemerintah di Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi tersebut sekaligus merupakan sampel dalam penelitian ini karena masing-masing dinas tersebut juga melakukan proses penyusunan anggaran untuk dinas-dinas mereka sendiri.

Subjek dari penelitian ini adalah Kabag (Eselon III) dan Kasubbag (Eselon IV) yang bekerja pada :

1. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
2. Dinas Koperasi dan Perdagangan
3. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
4. Dinas Tanaman Pangan
5. Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia
6. Dinas Marga dan Sumber Daya Air
7. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang
8. Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Pemuda Olahraga
9. Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi
10. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
11. Dinas Pendidikan
12. Dinas Perkebunan
13. Dinas Perikanan
14. Dinas Peternakan
15. Dinas Kesehatan
16. Dinas Pendapatan Daerah
17. Dinas Kehutanan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah subyek (*Sel-report data*). Data subyek adalah jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indriantoro dan Bambang, 2002:144). Data subyek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan salah satunya secara tertulis

atau dalam bentuk kuesioner. Kuesioner berisi tanggapan atas pertanyaan tertulis yang diajukan oleh peneliti. Kuesioner yang akan disebar sebanyak 85 eksamplar dipilih secara acak kelompok. Kuesioner diantar secara langsung kepada dinas-dinas pemerintahan di kabupaten Kuantan singingi.

D. Pengukuran variabel

Defenisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Indriantoro dan bambang (2002:61), Pengukuran variabel merupakan konstruk yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Penentuan variabel pada dasarnya merupakan operasionalisasi terhadap konstruk yaitu upaya mengurangi abstraksi sehingga dapat diukur.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro dan Bambang, 2002:63). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pemerintah daerah. Variabel independennya yaitu keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja pemerintah daerah. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument dari kenis (1979) yang

dikembangkan oleh Mardiasmo dan Fuziati (2002). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument pertanyaan berskala *likert* lima poin dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan yang meliputi kinerja berupa perencanaan, investigasi, koordinasi, pengawasan dan peran yang dijalankannya.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

a. Keadilan Persepsi

Untuk mengukur tingkat keadilan persepsian dimana terbagi atas keadilan distributif dan keadilan prosedur dengan menggunakan pertanyaan instrument magner dan Johnson (1995 dalam Yanti 2003), yang dikembangkan untuk penggunaan dalam lingkungan penganggaran dan menaksir perbandingan dasar (kebutuhan, pengharapan, dan keinginan), dan yang menjelaskan prosedur pengalokasian (Konsistensi, akurasi, koreksi, etika dan bias). Indikator yang digunakan diukur dengan skala *Likert* lima point dan skala (1) menyatakan sangat tidak setuju hingga skala (5) menyatakan sangat setuju.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*Organization culture*) merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja aparatur. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan

instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990, dikutip dalam sardjito 2007). Instrumen terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan berskala *Likert* lima point dari skala (1) menyatakan sangat tidak setuju hingga (5) menyatakan sangat setuju.

c. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan continuance comminment scale (CCS) yang dikembangkan oleh manyer dan allen (1990, dan telah digunakan dalam Trinaningsih 2007) setiap responden diminta untuk menjawab 12 pertanyaan. Variabel ini di ukur dengan menggunakan instrument pertanyaan berskala *likert* lima poin dan skala (1) sangat tidak setuju hingga skala (5) sangat setuju.

E. Pengukuran Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Agar dapat memperoleh hasil-hasil yang benar-benar valid dan reliabel maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen yang digunakan sebab kebenaran data-data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang sebenarnya yang kita ukur (Indriantoro dan Bambang, 2002:181). Dengan perkataan lain uji validitas dilakukan untuk menguji isi validitas data menggunakan *Pearson product Moment*. Hasil dari korelasi *Pearson* antar variabel dibandingkan dengan range angka korelasi -1, 0, +1 pada tingkat signifikan 0,05 apabila r_{hitung} mendekati angka 1, maka instrumen tersebut adalah valid. Dan jika sebaliknya jika r_{hitung} mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1) maka instrumen tersebut tidak valid. Tanda (+) pada korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang positif antara setiap pertanyaan dengan skor totalnya. Sebaliknya tanda (-) menunjukkan korelasi yang negatif antara setiap pertanyaan dengan skor total dengan signifikan pada level 0,05.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel (Indriantoro dan bambang, 2002:180). Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu pengukur dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama atau lebih dari 0,05 atau 5%.

Oleh karena penelitian ini menggunakan instrument yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka validitas dan reliabilitas dapat dipertanggungjawabkan.

F. Pengujian Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang

baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data mengikuti *Rule of Thumb* dengan melihat statistic deskriptif untuk koefisien *skewness* dan *kurtosis* dan masing-masing variabel.

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan grafik histogram dan grafik normal P-Plot dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

G. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensi adanya autokorelasi ini adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

Dalam Gujarati (1995, dalam Arnista 2008) umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

e_t = Kesalahan gangguan dan sampel

e_{t-1} = Kesalahan gangguan dan sampel satu periode sebelumnya

ketentuan

- Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- Jika DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- Jika DW diatas +2 berarti autokorelasi negatif

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multikolinearitas ini adalah kesalahan standar penaksiran semakin besar. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan mengamati:

- Besaran *Variance Inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, model dikatakan bebas multikolinearitas jika VIF disekitar angka 1 dan memiliki nilai *tolerance* yang mendekati 1.
- Besaran korelasi antar variabel bebas, jika korelasi antar variabel bebas lemah (di bawah 0.5) maka dikatakan bebas multikolinearitas.

Jika pengujian yang dilakukan menemukan adanya multikolinearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel bebas terendah (Santoso, 2007:154).

3. Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi dikatakan mengandung heterokedastisitas bila varians variabel dalam model tidak sama (konstan) akibatnya penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sample kecil maupun dalam sample besar meskipun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya tidak bias dan bertambahnya sampel yang akan digunakan mendekati nilai yang sebenarnya. Hal ini karena variansnya tidak minimum.

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas, maka digunakan *scatterplot*. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Prastito, 2004:155). Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Sedangkan jika titik-titiknya menyebar maka tidak terdapat heterokedastisitas.

H. Teknik Pengolahan Data

Masing-masing hipotesis akan diuji dengan alat analisis regresi linier berganda (*Multi regression analysis*) yaitu alat analisis yang digunakan apabila ingin menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah dengan menggunakan SPSS (*statistical product service solution*) 16.00 yaitu dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Pemerintah daerah

X₁ = Keadilan Persepsi

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Komitmen organisasi

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = error

Dalam analisis regresi linier berganda ini selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah antara hubungan variabel dependen dengan independen. Penelitian ini menggunakan alpha (tingkat kesalahan) 5% sehingga tingkat keyakinan/ *Coonfidence Interval* (CI) 95%.

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dilakukan dengan pengujian variabel uji t, sedangkan pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan uji F.

1. Uji t

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independent secara individual menerangkan variabel dependen. Dengan menguji koefisien variabel independen atau uji parsial untuk semua variabel independen. Uji t ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti bahwa variabel bebas mampu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} <$

t_{table} maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, dalam hal ini tingkat kepercayaan α sebesar 0,05 (5%)

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{table} . Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{table}$, atau $P_{value} < \alpha$ maka H_0 diterima H_a ditolak
- b. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau $P_{value} > \alpha$ maka H_0 ditolak H_a diterima

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan, baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi terbesar, maka variabel tersebutlah yang paling berpengaruh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data

Data dilalukan melalui survey dengan mengirim kuesioner kepada responden secara langsung. Kuesioner dikirim secara langsung kepada aparaturnya yang menjabat sebagai Kepala bagian (Eselon III) dan kepala Subbagian (Eselon IV) atau seseorang yang terlibat langsung dalam proses penyusunan anggaran. Dari keseluruhan koesioner yang disebarkan, sebanyak 46 eksamplar kuesioner telah diterima kembali dari dinas-dinas Kabupaten Kuantan Singingi. Proses pengumpulan data ini dilakukan kurang dari satu bulan.

Adapun hasil penyebaran kuesioner kepada para responden berikut jumlah yang dikirimkan dan proporsi tingkat pengembalian secara lengkap di tunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel IV.1

Perbandingan Kuesioner yang Dikirim dengan kuesioner yang Dikembalikan

No	Responden	Kuesioner Dikirim		Kuesioner Kembali	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Dinas Kebersihan dan Pertamanan	5	5.88%	3	3.53%
2	Dinas Koperasi dan Perdagangan	5	5.88%	3	3.53%
3	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	5	5.88%	1	1.18%
4	Dinas Tanaman Pangan	5	5.88%	4	4.71%
5	Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia	5	5.88%	3	3.53%
6	Dinas Marga dan Sumber Daya Air	5	5.88%	3	3.53%
7	Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang	5	5.88%	4	4.71%
8	Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Pemuda olahraga	5	5.88%	1	1.18%
9	Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi	5	5.88%	3	3.53%
10	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja	5	5.88%	3	3.53%
11	Dinas Pendidikan	5	5.88%	0	0%
12	Dinas Perkebunan	5	5.88%	1	1.18%
13	Dinas Perikanan	5	5.88%	5	5.88%
14	Dinas Peternakan	5	5.88%	4	4.71%
15	Dinas Kesehatan	5	5.88%	2	2.35%
16	Dinas Pendapatan Daerah	5	5.88%	3	3.53%
17	Dinas Kehutanan	5	5.88%	3	3.53%
Jumlah		85	100%	46	54,12%

Analisa data dilakukan terhadap 46 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel IV.2 dibawah ini :

Tabel IV.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
KDLNPRSPSI	46	32	65	52.09
BDYORGNSI	46	21	40	32.57
KMTMNORGNSI	46	39	58	48.83
KNRJPEMDA	46	51	86	70,11
Valid N (listwise)	46			

Sumber : Data Olahan SPSS

B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik reliability analisis dengan nilai korelasi diatas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $<0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ *acceptable*, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $>0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000:171).

Tabel IV.3: Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Persepsi (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan Croanbach's Alpha	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
X1.1 Bagian biro menerima anggaran	0,869	Valid	Dipertahankan
X1.2 Alokasi anggaran menggambarkan	0,715	Valid	Dipertahankan
X1.3 Anggaran sama dg yg diharapkan	0,832	Valid	Dipertahankan
X1.4 Anggaran yg dialokasikan adil	0,869	Valid	Dipertahankan

X1.5 Atasan memberikan perhatian	0,582	Valid	Dipertahankan
X1.6 Keputusan diinformasikan dg baik	0,715	Valid	Dipertahankan
X1.7 Pengambil keputusan berusaha	0,832	Valid	Dipertahankan
X1.8 Pengambil keputusan memberikan	0,869	Valid	Dipertahankan
X1.9 Penganggaran dilaksanakan konsisten	0,832	Valid	Dipertahankan
X1.10 Penganggaran dilaksanakan tepat waktu	0,869	Valid	Dipertahankan
X1.11 Anggaran berisi ketentuan	0,869	Valid	Dipertahankan
X1.12 Anggaran sesuai dengan standar	0,445	Valid	Dipertahankan
X1.13 Anggaran menggambarkan perhatian	0,314	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel X1	0,932	Reliabel	13 item

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel IV.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas X1.1 sebesar 0,869, X1.2 sebesar 0,715, X1.3 sebesar 0,832, X1.4 sebesar 0,869, X1.5 sebesar 0,582, X1.6 sebesar 0,715, X1.7 sebesar 0,832, X1.8 sebesar 0,869, X1.9 sebesar 0,832, X1.10 sebesar 0,869, X1.11 sebesar 0,869, X1.12 sebesar 0,445, X1.13 sebesar 0,314. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,314, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 13 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0,932 dan semua item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60,

Tabel IV.4: Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan <i>Croanbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
X2.1 Keputusan sering dibuat	0,531	Valid	Dipertahankan
X2.2 Tertarik pd hasil dibanding org mengerjakan	0,569	Valid	Dipertahankan
X2.3 Keputusan sering dibuat oleh bawahan	0,531	Valid	Dipertahankan
X2.4 Mempertahankan pegawai yang berprestasi	0,655	Valid	Dipertahankan

X2.5 Perubahan ditentukan surat keputusan pimpinan	0,488	Valid	Dipertahankan
X2.6 Pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas	0,571	Valid	Dipertahankan
X2.7 Pimpinan mempunyai ikatan dg masyarakat	0,579	Valid	Dipertahankan
X2.8 Pimpinan peduli trhdp masalah pribadi pegawai	0,567	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel X2	0,699	Reliabel	8 item

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas X2.1 sebesar 0,531, X2.2 sebesar 0,569, X2.3 sebesar 0,531, X2.4 sebesar 0,655, X2.5 sebesar 0,488, X2.6 sebesar 0,571, X2.7 sebesar 0,579, X2.8 sebesar 0,567. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,488, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 8 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0,699 dan semua item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

Tabel IV.5: Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan <i>Croanbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
X3.1 Merasa memiliki organisasi di tempat bekerja	0,478	Valid	Dipertahankan
X3.2 Merasa terikat secara emosional	0,551	Valid	Dipertahankan
X3.3 Badan tempat bekerja sangat berarti	0,478	Valid	Dipertahankan
X3.4 Merasa menjadi bagian ditempat bekerja	0,648	Valid	Dipertahankan
X3.5 Merasa masalah ditempat bekerja	0,576	Valid	Dipertahankan
X3.6 Sulit terkait dengan instansi lain	0,583	Valid	Dipertahankan
X3.7 Mau berusaha diatas batas normal	0,465	Valid	Dipertahankan
X3.8 Saya tetap tinggal diinstansi karena komitmen	0,369	Valid	Dipertahankan
X3.9 Alasan utama tetap bekerja karena loyalitas	0,478	Valid	Dipertahankan
X3.10 Merasa tidak komitmen jika meninggalkan	0,551	Valid	Dipertahankan
X3.11 Merasa tidak profesional jika meninggalkan	0,478	Valid	Dipertahankan

X3.12 Merasa tidak loyal untuk keluar	0,583	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel X3	0,767	Reliabel	12 item

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel IV.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas X3.1 sebesar 0,478, X3.2 sebesar 0,551, X3.3 sebesar 0,478, X3.4 sebesar 0,648, X3.5 sebesar 0,576, X3.6 sebesar 0,583, X3.7 sebesar 0,465, X3.8 sebesar 0,369, X3.9 sebesar 0,478, X3.10 sebesar 0,551, X3.11 sebesar 0,478, X3.12 sebesar 0,583. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,369, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 12 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0,767 dan semua item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

Tabel IV.6: Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pemda (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan <i>Croanbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
Y.1 Target permulaan ditetapkan rendah	0,418	Valid	Dipertahankan
Y.2 Biasanya target mudah dicapai	0,594	Valid	Dipertahankan
Y.3 Saya selalu merevisi target	0,597	Valid	Dipertahankan
Y.4 Target setelah direvisi sulit dicapai	0,625	Valid	Dipertahankan
Y.5 Bekerja keras untuk mencapai target	0,584	Valid	Dipertahankan
Y.6 Atasan sering bersikap kritis	0,486	Valid	Dipertahankan
Y.7 Dinas atau bagian lain sering meminta	0,377	Valid	Dipertahankan
Y.8 Selalu menggunakan biaya perjalanan	0,312	Valid	Dipertahankan
Y.9 Biaya perjalanan kadang untuk bonus	0,377	Valid	Dipertahankan
Y.10 Tidak dapat menyediakan informasi	0,591	Valid	Dipertahankan
Y.11 Proyek mengikuti kebutuhan dan prioritas	0,712	Valid	Dipertahankan
Y.12 Kebutuhan dan prioritas masyarakat	0,641	Valid	Dipertahankan

Y.13 Umumnya proyek mencapai sasaran	0,377	Valid	Dipertahankan
Y.14 Sangat sedikit masyarakat yang keberatan	0,312	Valid	Dipertahankan
Y.15 Beberapa proyek tidak mencapai tujuan	0,377	Valid	Dipertahankan
Y.16 Saya selalu menghabiskan tambahan dana	0,597	Valid	Dipertahankan
Y.17 Saya selalu menyimpan dana yang tersedia	0,712	Valid	Dipertahankan
Y.18 Saya selalu membelanjakan dan menyimpan	0,641	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel Y	0,845	Reliabel	18 item

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel IV.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas Y.1 sebesar 0,418, Y.2 sebesar 0,594, Y.3 sebesar 0,597, Y.4 sebesar 0,625, Y.5 sebesar 0,584, Y.6 sebesar 0,486, Y.7 sebesar 0,377, Y.8 sebesar 0,312. Y.9 sebesar 0,377, Y.10 sebesar 0,591, Y.11 sebesar 0,712, Y.12 sebesar 0,641, Y.13 sebesar 0,377, Y.14 sebesar 0,312, Y.15 sebesar 0,377, Y.16 sebesar 0,597, Y.17 sebesar 0,712, Y.18 sebesar 0,641. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,312, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 18 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0,845 dan semua item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60,

C. Analisis Data Penelitian

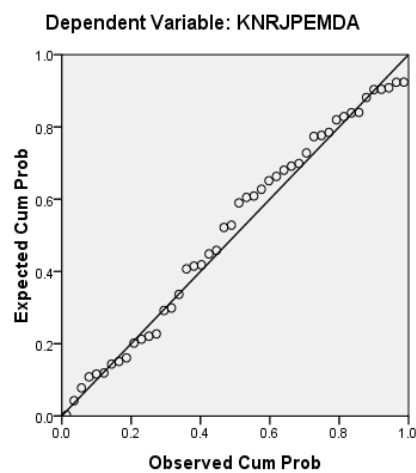
1. Analisis Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan *grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2001:

214). Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar IV.1 dibawah.

Gambar IV.1 : Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

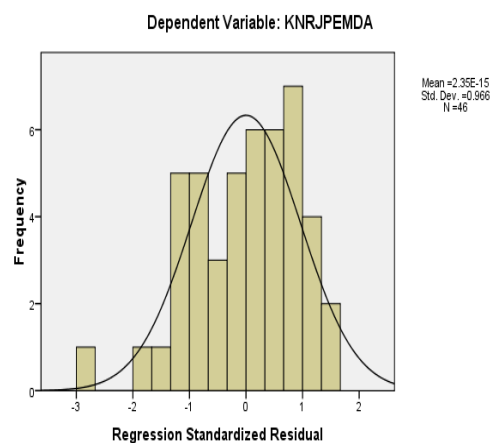
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan SPSS

Gambar V.2 : Histogram

Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel IV.8 dibawah.

Tabel IV.8 Rekapitulasi hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Keadilan persepsi	0,709	0,697	0,05	Normal
Budaya organisasi	0,877	0,425	0,05	Normal
Komitmen Organisasi	0,680	0,745	0,05	Normal
Kinerja Pemerintah Daerah	0,640	0,807	0,05	Normal

Lampiran One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : Data Olahan SPSS

Tabel IV.8 menunjukkan nilai K-S-Z untuk Keadilan persepsi, adalah sebesar 0,709 dengan signifikansi sebesar 0,697. Nilai K-S-Z untuk variabel Budaya Organisasi, adalah sebesar 0,877 dengan signifikansi sebesar 0,425. Nilai K-S-Z untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,680 dengan signifikansi sebesar 0,745.

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas $\alpha = 0,05$, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Keadilan persepsi, variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

2. Analisis Uji Asumsi Klasik

a). Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui aplikasi SPSS dibawah 10, karena $VIF = 1/\text{tolerance}$, maka asumsi bebas multikolinearitas juga dapat ditentukan jika tolerance diatas 0,10.

Tabel IV.9 Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keadilan persepsi	0,373	2,682	Bebas
Budaya Organisasi	0,431	2,323	Bebas
Komitmen organisasi	0,219	4,557	Bebas

Tolerance & VIF Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Pada tabel IV.9 diatas menunjukkan variabel keadilan persepsi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,373 sedangkan nilai VIF 2,682, variabel budaya organisasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,431 sedangkan nilai VIF 2,323, variabel komitmen organisasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,219 sedangkan nilai VIF

4,557, dari semua variabel independent tidak ada nilai VIF diatas 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,10, Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan layak digunakan.

b). Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

Tabel IV.10 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin-Watson
Keadilan persepsi	1,308
Budaya organisasi	1,308
Komitmen organisasi	1,308

Durbin-Watson Autokorelasi

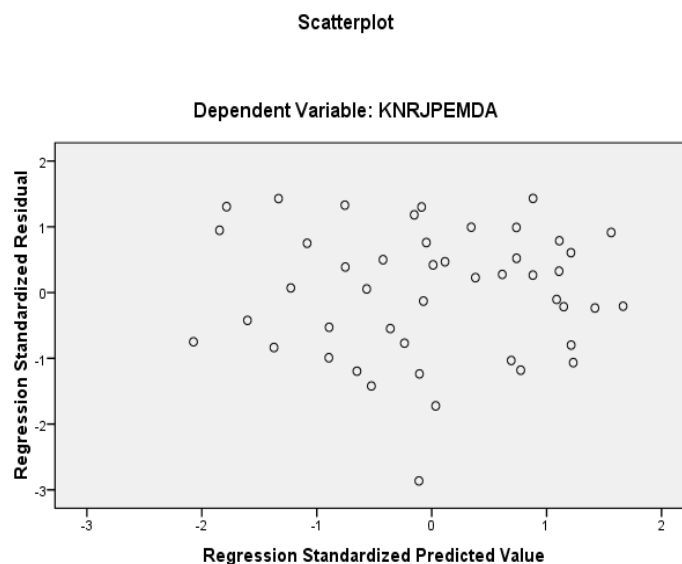
Sumber : Data Olahan SPSS

Pada tabel IV.10 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai Durbin Watson diantara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1,308 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

c). Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar IV.3

Gambar IV.3 : Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS

Pada Gambar IV.3 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

D. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linier, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan Kinerja pemerintah

daerah sebagai variabel dependen terhadap keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel IV.11 di bawah.

Tabel IV.11 Hasil Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.482	6.186		.725	.473		
KDLNPRSPSI	.316	.120	.316	2.639	.012	.373	2.682
BDYORGNSI	-.156	.238	-.073	-.654	.517	.431	2.323
KMTMNORGNSI	1.111	.261	.665	4.255	.000	.219	4.557

a. Dependent Variable: KNRJPEMDA

Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y \text{ (Kinerja Pemda) : } 4,482 + 0,316X_1 - 0,156X_2 + 1,111X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,482 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 4,482
2. Harga koefisien $b_1 = 0,316$, berarti bahwa apabila nilai keadilan persepsi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,316.
3. Harga koefisien $b_2 = -0,156$, berarti bahwa apabila nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,156.

4. Harga koefisien $b_3 = 1,111$ berarti bahwa apabila nilai komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,111

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan dua uji statistik yaitu uji t dan uji F setelah melewati beberapa pengujian, maka data dapat diolah lebih lanjut untuk dilakukan uji hipotesis, tahap-tahap yang akan dilakukan dalam uji ini adalah:

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Tabel IV.12 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis	B	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}	keterangan	keputusan
H1	0,316	2,639	0,012	1,679	Signifikan	Diterima
H2	-156	-654	0,517	1,679	-	Ditolak
H3	1,111	4,255	0,000	1,679	Signifikan	Diterima

Sumber: *Pengolahan hasil penelitian*

a). H_1 : Keadilan Persepsi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien Keadilan persepsi sebesar 0,316 yang berarti ada hubungan positif antara keadilan persepsi dengan kinerja pemerintah daerah. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

t_{hitung} sebesar 2,639

t_{tabel} sebesar 1,679

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keadilan persepsi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kuantan Singingi. Keadilan persepsi demikian penting dan memiliki hubungan mendasar dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, sebagaimana organisasi pemerintah daerah. Namun keadilan persepsi tidak mungkin dapat berdiri sendiri tanpa adanya kejelasan komunikasi. Keterlibatan individu dalam proses penganggaran akan meningkatkan kontrol mereka dalam keseluruhan. Apabila target anggaran dan proses penganggaran tidak adil, maka kinerja pemerintah menjadi rendah dalam setiap situasi dan dalam kondisi keadilan yang tinggi kinerja Pemerintah selama proses penganggaran dapat diperbaiki.

b). H_2 : Budaya organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien budaya organisasi sebesar -0,156 yang berarti tidak ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pemerintah daerah. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

t_{hitung} sebesar -0,654

t_{tabel} sebesar 1,679

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima

Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini disebabkan karena dinas di Pemda kurang menaati atau memahami nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi dan dalam menjalankan kewajibannya. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja aparat. Budaya organisasi pada sisi internal aparatur akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada aparatur itu sendiri karena akan memberikan kepercayaan diri terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu faktor budaya organisasi perlu diperhatikan karena sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan aparat tersebut agar kinerja meningkat.

c). H_3 : komitmen organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien komitmen organisasi sebesar 1,111 yang berarti ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan persediaan bahan baku. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

t_{hitung} sebesar 4,255

t_{tabel} sebesar 1,679

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kuantan Singingi. Faktor Komitmen organisasi merupakan faktor yang paling penting, karena komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi serta kemauan mengarahkan usaha yang akan meningkatkan kinerja aparat.

Pada Pemerintah daerah, aparat memiliki komitmen organisasi yang kuat dan akan mendorong anggota organisasi berusaha keras dalam mencapai tujuan. Komitmen yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik, sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F.

Tabel IV.13: Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2649.209	3	883.070	48.215	.000 ^a
	Residual	769.248	42	18.315		
	Total	3418.457	45			

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2649.209	3	883.070	48.215	.000 ^a
	Residual	769.248	42	18.315		
	Total	3418.457	45			

a. Predictors: (Constant), KMTMNORGNSI, BDYORGNSI, KDLNPRSPSI

b. Dependent Variable: KNRJPEMDA

Hasil uji statistik ini akan berpengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel anova diperoleh F_{hitung} sebesar 48,215 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,052 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,000 berada dibawah 0,05. Maka model regresi menunjukkan bahwa keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran.

3. Koefisien Determinasi

Tabel IV.14 : Model Summary

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.775	.759	4.280	1.308

a. Predictors: (Constant), KMTMNORGNSI, BDYORGNSI, KDLNPRSPSI

b. Dependent Variable: KNRJPEMDA

Nilai R (koefisien korelasi) ketiga variabel bebas tersebut (Keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah dalam penyusunan anggaran. Pengaruh ini dapat diketahui dari hasil koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai 0,775 yang artinya 77,5% dari kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran

dipengaruhi oleh variabel Keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini (Santoso, 2001:366).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya maka dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan uji t yang dilakukan adalah :

- a). Keadilan persepsi (X_1)

Berdasarkan statistik t hitung sebesar $2,639 > t$ tabel sebesar 1,679 dengan koefisien 0,316 maka H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan persepsi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran. Keadilan persepsi demikian penting dan memiliki hubungan mendasar dalam kaitannya dengan perilaku organisasi pemerintah daerah. Menurut Lind dan Tyler (1996, dalam Mulyasari W 2004) menyatakan teori yang menjelaskan tentang persepsi keadilan dapat mempertinggi kinerja yaitu : (1) *The Self Interest Model*, Yaitu orang yang melibatkan diri dalam proses karena mereka memperhatikan outcome mereka. (2) *the group value model*, menyatakan bahwa input itu penting baik didalam ataupun diluar diri tergantung apakah hal tersebut secara aktual mempengaruhi *outcome*. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Windu Mulyasari dan Slamet Sgiri (2004).

b). Budaya Organisasi(X_2)

Berdasarkan statistik t hitung sebesar $-0,654 < t$ tabel sebesar 1,679 dengan koefisien -0,156 maka H_2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran. sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada orang bukan merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam penyusunan anggaran. Hal ini disebabkan karena dinas di Pemda kurang menaati atau kurang memahami nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi dan dalam menjalankan kewajibannya. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja aparat. Robbins (2003:494) menyatakan bahwa tindakan pimpinan merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi orientasi perilaku seseorang, dimana lingkungan budaya dan pengalaman pribadi diasumsikan dapat membentuk orientasi kinerja dalam organisasi tersebut. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Trinaningsi (2005).

c). Komitmen Organisasi (X_3)

Berdasarkan statistik t hitung sebesar $4,255 > t$ tabel sebesar 1,679 dengan koefisien 1,111 maka H_3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan

individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Dalam penelitian Kurnia (2004) Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu bersaha keras mencapai tujuan organisasi serta kemauan megarahkan usaha atas nama organisasi yang akan meningkatkan kinerja aparat pemda. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2005).

2. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,775 (77,5%) artinya dugaan dari ketiga variabel sebesar 77,5% variabel independent mempengaruhi variabel dependen, Sebesar 22,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel keadilan persepsi dan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Secara Simultan (Uji F), semua variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

B. Saran-saran

Atas dasar kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya menunggu setiap responden sewaktu mengisi koesioner tidak menitipkan/ meninggalkan koesioner tersebut.
2. Keterbatasan pada model survey untuk pengumpulan data yang mengakibatkan tidak bisa dilakukan kontrol atas jawaban responden. Responden bisa tidak jujur dalam menjawab. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode lain, agar hasil penelitian yang dilakukan bisa digeneralisasi dalam upaya memberikan dukungan empiris terhadap teori yang diajukan.
3. Untuk mengetahui keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran, lebih baik memperluas sampel atau populasi yang akan dijadikan unit analisa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2008. *Kajian Terhadap Konsep Budaya Organisasi*. Jakarta: [Http://www.Pasca sarjana-stiami.ac.id](http://www.Pasca sarjana-stiami.ac.id).
- Alqur'an, An-Nisa, 04 : 135
_____, Al, an'am 06 : 132
- Armista, Elvina. 2008. *Pengaruh Faktor-faktor Rasional Terhadap Adopsi Ukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Propinsi Riau*. Pekanbaru: skripsi Unri
- Bastian, Indra. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga
- Darma, Emile Setia, 2004. *Kejelasan Sasaran Anggaran dan sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah, SNA VII, Bali*
- Falikhatun. 2007. *Interaksi Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, dan group Cohesiveness dalam Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dan Budgetary Slack*. Makasar: SNA X
- Ghozali, I, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen dan Mowen. 2000. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*.Yogjakarta: Graha Ilmu
- Indrianto N dan bambang S.2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Jogjakarta: BPFE
- Kurnia, Ratnawati. 2004. *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Peternalistik dan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating Variabel, SNA VII, Bali*
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung: refika aditama
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Publik*. Yogjakrta: andi Offse

- Mulyasari W dan Slamet Sugiri. 2004. *Pengaruh Keadilan Persepsi, Komitmen Terhadap Tujuan, dan Job Relevant Information Terhadap Hubungan Antara Penganggaran Partisipatif dan Kinerja Manejer*, SNA VII, Bali.
- Munawar. 2006. *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap, dan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Kabupaten Kupang*, SNA IX, Padang.
- Pemendagri No.26. 2006. *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2007* Jakarta
- Pinem, Juli Florida. 2005. *Pengaruh Komitmen terhadap kepuasan kinerja auditor, motivasi sebagai variabel intervening*, Skripsi unri
- Robbins P Stephen, 2003. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arean, Jakarta
- Santoso, Singgih.2007. *Menguasai Statistik di era Informasi dengan SPSS 15*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sardjito B dan Osmad Mutaher. 2007. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Varibel Moderating*. Makasar: SNA X
- Sekaran, Mudrajad, 2000, *Research Method For Business : A Skill-Building Aproach* 4 th Edition, New york, John Wiley Sons Ine.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*, SNA VIII, Solo
- Trisnaningsih S. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Makasar: SNA X
- Yanti, Reni.2003. *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedur, Komitmen Terhadap Tujuan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial dalam Penyusunan Anggaran*. SNA VI. Surabaya
- Yuliana, Ria Eka.2008. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Pemoderasi*. Skripsi Unri

Yusnaini. 2007. *Peran Keadilan dan Mamfaat Persiapan Terhadap Tingkat Kepuasn
dan Komitmen Karyawan Department Akuntansi*. Makasar SNA X

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Perbandingan Kuesioner Dikirim dengan Dikembalikan.....	46
Tabel IV.2 Statistik Deskriptif.....	46
Tabel IV.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Persepsi	47
Tabel IV.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	48
Tabel IV.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi....	49
Tabel IV.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pemda	50
Tabel IV.8 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.10 Hasil Uji Autokorelasi	55
Tabel IV.11 Hasil Regresi.....	57
Tabel IV.12 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	58
Tabel IV.13 Hasil Simultan	61
Tabel IV.14 Hasil Regresi.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Penelitian.....	32
Gambar IV.1 Grafik Normal P-Plot.....	52
Gambar IV.2 Histogram.....	52
Gambar IV.3 Scatterplot.....	56

LAMPIRAN HASIL JAWABAN RESPONDEN

Kinerja pemerintah daerah (Y)

1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTAL
5	3	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
4	3	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	78
2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	76
5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	78
5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	74
5	4	3	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	75
3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	56
5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	78
4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	75
5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	78
4	5	4	3	5	5	4	2	4	3	5	5	4	2	4	4	5	5	73
5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	77
5	5	5	4	4	1	4	2	4	1	5	5	4	2	4	5	5	5	70
4	4	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	69
5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	82
5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	51
3	3	3	2	2	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	64
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	80
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	80
4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	80
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	86
5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	83
3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	76
3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	73
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	72
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	66
4	5	2	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	2	5	5	71
2	3	2	4	2	2	5	5	5	2	3	3	5	5	5	2	3	3	61
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	65

LAMPIRAN HASIL JAWABAN RESPONDEN

Kinerja pemerintah daerah (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTAL
5	3	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
4	3	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	78
2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	76
5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	78
5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	74
5	4	3	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	75
3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	56
5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	78
4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	75
5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	78
4	5	4	3	5	5	4	2	4	3	5	5	4	2	4	4	5	5	73
5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	77
5	5	5	4	4	1	4	2	4	1	5	5	4	2	4	5	5	5	70
4	4	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	69
5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	82
5	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	51
3	3	3	2	2	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	64
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	80
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	80
4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	80
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	86
5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	83
3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	76
3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	73
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	72
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	66
4	5	2	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	2	5	5	71
2	3	2	4	2	2	5	5	5	2	3	3	5	5	5	2	3	3	61
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	65

4	4	4	4	2	4	5	2	5	3	4	4	5	2	5	4	4	4	69
1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	82
2	3	4	5	3	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	62
4	5	4	3	2	2	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	2	5	65
2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	71
3	4	3	2	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	65
2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	66
3	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	63
4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60
3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	59
5	4	4	4	1	5	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	66
4	3	3	4	5	2	5	2	5	2	2	3	5	2	5	3	2	3	60
4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	74
4	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	61
2	3	3	4	2	2	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	5	60
1	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	2	3	5	57
2	3	3	4	1	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	56

KEADILAN PERSEPSI (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	KDLNPRSPSI
X1.1 Pearson Correlation	1	.403**	.707**	1.000**	.384**	.403**	.707**	1.000**	.707**	1.000**	1.000**	.337*	.101	.869**
Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.008	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.502	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2 Pearson Correlation	.403**	1	.439**	.403**	.602**	1.000**	.439**	.403**	.439**	.403**	.403**	.242	.281	.715**
Sig. (2-tailed)	.006		.002	.006	.000	.000	.002	.006	.002	.006	.006	.105	.059	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3 Pearson Correlation	.707**	.439**	1	.707**	.276	.439**	1.000**	.707**	1.000**	.707**	.707**	.198	.135	.832**
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.064	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.187	.370	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4 Pearson Correlation	1.000**	.403**	.707**	1	.384**	.403**	.707**	1.000**	.707**	1.000**	1.000**	.337*	.101	.869**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.008	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.502	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5 Pearson Correlation	.384**	.602**	.276	.384**	1	.602**	.276	.384**	.276	.384**	.384**	.315*	.144	.582**
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.064	.008		.000	.064	.008	.064	.008	.008	.033	.338	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6 Pearson Correlation	.403**	1.000**	.439**	.403**	.602**	1	.439**	.403**	.439**	.403**	.403**	.242	.281	.715**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002	.006	.000		.002	.006	.002	.006	.006	.105	.059	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7 Pearson Correlation	.707**	.439**	1.000**	.707**	.276	.439**	1	.707**	1.000**	.707**	.707**	.198	.135	.832**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.064	.002		.000	.000	.000	.000	.187	.370	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8 Pearson Correlation	1.000**	.403**	.707**	1.000**	.384**	.403**	.707**	1	.707**	1.000**	1.000**	.337*	.101	.869**

	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.008	.006	.000		.000	.000	.000	.022	.502	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.707**	.439**	1.000**	.707**	.276	.439**	1.000**	.707**	1	.707**	.707**	.198	.135	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.064	.002	.000	.000		.000	.000	.187	.370	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	1.000**	.403**	.707**	1.000**	.384**	.403**	.707**	1.000**	.707**	1	1.000**	.337*	.101	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.008	.006	.000	.000	.000		.000	.022	.502	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.11	Pearson Correlation	1.000**	.403**	.707**	1.000**	.384**	.403**	.707**	1.000**	.707**	1.000**	1	.337*	.101	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.008	.006	.000	.000	.000	.000		.022	.502	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.12	Pearson Correlation	.337*	.242	.198	.337*	.315*	.242	.198	.337*	.198	.337*	.337*	1	.118	.445**
	Sig. (2-tailed)	.022	.105	.187	.022	.033	.105	.187	.022	.187	.022	.022		.434	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.13	Pearson Correlation	.101	.281	.135	.101	.144	.281	.135	.101	.135	.101	.101	.118	1	.314*
	Sig. (2-tailed)	.502	.059	.370	.502	.338	.059	.370	.502	.370	.502	.502	.434		.034
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KDL NPR SPSI	Pearson Correlation	.869**	.715**	.832**	.869**	.582**	.715**	.832**	.869**	.832**	.869**	.869**	.445**	.314*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.034	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KOMITMEN ORGANISASI (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	KMTMNORGNSI
X3.1	Pearson Correlation	1	.236	1.000**	.011	-.011	-.128	-.179	-.131	1.000**	.236	1.000**	-.128	.478**
	Sig. (2-tailed)		.114	.000	.942	.942	.397	.234	.387	.000	.114	.000	.397	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.236	1	.236	.160	.000	.028	.000	-.166	.236	1.000**	.236	.028	.551**
	Sig. (2-tailed)	.114		.114	.290	1.000	.855	1.000	.269	.114	.000	.114	.855	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	.236	1	.011	-.011	-.128	-.179	-.131	1.000**	.236	1.000**	-.128	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114		.942	.942	.397	.234	.387	.000	.114	.000	.397	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.011	.160	.011	1	.439**	.403**	.602**	.387**	.011	.160	.011	.403**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.942	.290	.942		.002	.006	.000	.008	.942	.290	.942	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	-.011	.000	-.011	.439**	1	.707**	.276	.342**	-.011	.000	-.011	.707**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.942	1.000	.942	.002		.000	.064	.020	.942	1.000	.942	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	-.128	.028	-.128	.403**	.707**	1	.384**	.435**	-.128	.028	-.128	1.000**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.397	.855	.397	.006	.000		.008	.003	.397	.855	.397	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	-.179	.000	-.179	.602**	.276	.384**	1	.582**	-.179	.000	-.179	.384**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.234	1.000	.234	.000	.064	.008		.000	.234	1.000	.234	.008	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	-.131	-.166	-.131	.387**	.342**	.435**	.582**	1	-.131	-.166	-.131	.435**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.387	.269	.387	.008	.020	.003	.000		.387	.269	.387	.003	.012
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X3.9	Pearson Correlation	1.000**	.236	1.000**	.011	-.011	-.128	-.179	-.131	1	.236	1.000**	-.128	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114	.000	.942	.942	.397	.234	.387		.114	.000	.397	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.10	Pearson Correlation	.236	1.000**	.236	.160	.000	.028	.000	-.166	.236	1	.236	.028	.551**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.114	.290	1.000	.855	1.000	.269	.114		.114	.855	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.11	Pearson Correlation	1.000**	.236	1.000**	.011	-.011	-.128	-.179	-.131	1.000**	.236	1	-.128	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114	.000	.942	.942	.397	.234	.387	.000	.114		.397	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.12	Pearson Correlation	-.128	.028	-.128	.403**	.707**	1.000**	.384**	.435**	-.128	.028	-.128	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.397	.855	.397	.006	.000	.000	.008	.003	.397	.855	.397		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KMTMNORGN SI	Pearson Correlation	.478**	.551**	.478**	.648**	.576**	.583**	.465**	.369*	.478**	.551**	.478**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.012	.001	.000	.001	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.767	12

KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	KNRJPEMDA
Y1 Pearson Correlation	1	.333	.336	.316	.180	.209	-.015	-.215	-.015	.183	.379**	.191	-.015	-.215	-.015	.336	.379**	.191	.418**
Sig. (2-tailed)		.024	.023	.033	.231	.163	.922	.152	.922	.224	.009	.203	.922	.152	.922	.023	.009	.203	.004
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2 Pearson Correlation	.333	1	.487**	.251	.369	.340	-.108	-.089	-.108	.446**	.467**	.626**	-.108	-.089	-.108	.487**	.467**	.626**	.594**
Sig. (2-tailed)	.024		.001	.093	.012	.021	.477	.557	.477	.002	.001	.000	.477	.557	.477	.001	.001	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3 Pearson Correlation	.336	.487**	1	.368	.154	.338	.104	.022	.104	.196	.283	.311	.104	.022	.104	1.000**	.283	.311	.597**
Sig. (2-tailed)	.023	.001		.012	.308	.022	.491	.886	.491	.191	.057	.036	.491	.886	.491	.000	.057	.036	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4 Pearson Correlation	.316	.251	.368	1	.375	.311	.234	.071	.234	.236	.407**	.341	.234	.071	.234	.368	.407**	.341	.625**
Sig. (2-tailed)	.033	.093	.012		.010	.035	.117	.641	.117	.114	.005	.020	.117	.641	.117	.012	.005	.020	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5 Pearson Correlation	.180	.369	.154	.375	1	.207	.169	.025	.169	.373	.459**	.405**	.169	.025	.169	.154	.459**	.405**	.584**
Sig. (2-tailed)	.231	.012	.308	.010		.167	.263	.871	.263	.011	.001	.005	.263	.871	.263	.308	.001	.005	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6 Pearson Correlation	.209	.340	.338	.311	.207	1	.009	-.057	.009	.400**	.263	.247	.009	-.057	.009	.338	.263	.247	.486**
Sig. (2-tailed)	.163	.021	.022	.035	.167		.953	.709	.953	.006	.077	.098	.953	.709	.953	.022	.077	.098	.001
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7 Pearson Correlation	-.015	-.108	.104	.234	.169	.009	1	.236	1.000**	.011	-.011	-.128	1.000**	.236	1.000**	.104	-.011	-.128	.377**
Sig. (2-tailed)	.922	.477	.491	.117	.263	.953		.114	.000	.942	.942	.397	.000	.114	.000	.491	.942	.397	.010
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8 Pearson Correlation	-.215	-.089	.022	.071	.025	-.057	.236	1	.236	.160	.000	.028	.236	1.000**	.236	.022	.000	.028	.312
Sig. (2-tailed)	.152	.557	.886	.641	.871	.709	.114		.114	.290	1.000	.855	.114	.000	.114	.886	1.000	.855	.035

N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y9 Pearson Correlation	-.015	-.108	.104	.234	.169	.009	1.000	.236	1	.011	-.011	-.128	1.000	.236	1.000	.104	-.011	-.128	.377
Sig. (2-tailed)	.922	.477	.491	.117	.263	.953	.000	.114		.942	.942	.397	.000	.114	.000	.491	.942	.397	.010
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y10 Pearson Correlation	.183	.446	.196	.236	.373	.400	.011	.160	.011	1	.439	.403	.011	.160	.011	.196	.439	.403	.591
Sig. (2-tailed)	.224	.002	.191	.114	.011	.006	.942	.290	.942		.002	.006	.942	.290	.942	.191	.002	.006	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y11 Pearson Correlation	.379	.467	.283	.407	.459	.263	-.011	.000	-.011	.439	1	.707	-.011	.000	-.011	.283	1.000	.707	.712
Sig. (2-tailed)	.009	.001	.057	.005	.001	.077	.942	1.000	.942	.002		.000	.942	1.000	.942	.057	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y12 Pearson Correlation	.191	.626	.311	.341	.405	.247	-.128	.028	-.128	.403	.707	1	-.128	.028	-.128	.311	.707	1.000	.641
Sig. (2-tailed)	.203	.000	.036	.020	.005	.098	.397	.855	.397	.006	.000		.397	.855	.397	.036	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y13 Pearson Correlation	-.015	-.108	.104	.234	.169	.009	1.000	.236	1.000	.011	-.011	-.128	1	.236	1.000	.104	-.011	-.128	.377
Sig. (2-tailed)	.922	.477	.491	.117	.263	.953	.000	.114	.000	.942	.942	.397		.114	.000	.491	.942	.397	.010
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y14 Pearson Correlation	-.215	-.089	.022	.071	.025	-.057	.236	1.000	.236	.160	.000	.028	.236	1	.236	.022	.000	.028	.312
Sig. (2-tailed)	.152	.557	.886	.641	.871	.709	.114	.000	.114	.290	1.000	.855	.114		.114	.886	1.000	.855	.035
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y15 Pearson Correlation	-.015	-.108	.104	.234	.169	.009	1.000	.236	1.000	.011	-.011	-.128	1.000	.236	1	.104	-.011	-.128	.377
Sig. (2-tailed)	.922	.477	.491	.117	.263	.953	.000	.114	.000	.942	.942	.397	.000	.114		.491	.942	.397	.010
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y16 Pearson Correlation	.336	.487	1.000	.368	.154	.338	.104	.022	.104	.196	.283	.311	.104	.022	.104	1	.283	.311	.597

	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.000	.012	.308	.022	.491	.886	.491	.191	.057	.036	.491	.886	.491		.057	.036	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1	Pearson Correlation	.379**	.467**	.283	.407**	.459**	.263	-.011	.000	-.011	.439**	1.000*	.707**	-.011	.000	-.011	.283	1	.707**	.712**
7	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.057	.005	.001	.077	.942	1.000	.942	.002	.000	.000	.942	1.000	.942	.057		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1	Pearson Correlation	.191	.626**	.311*	.341*	.405**	.247	-.128	.028	-.128	.403**	.707**	1.000*	-.128	.028	-.128	.311*	.707**	1	.641**
8	Sig. (2-tailed)	.203	.000	.036	.020	.005	.098	.397	.855	.397	.006	.000	.000	.397	.855	.397	.036	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KN	Pearson Correlation	.418**	.594**	.597**	.625**	.584**	.486**	.377**	.312*	.377**	.591**	.712**	.641**	.377**	.312*	.377**	.597**	.712**	.641**	1
RJ	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.001	.010	.035	.010	.000	.000	.000	.010	.035	.010	.000	.000	.000	
PE																				
MD	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
A																				

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.845	18

Keadilan persepsi (X₁)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TOTAL
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	4	57
5	2	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	54
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	59
5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	62
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	59
5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	58
5	1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	2	50
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	55
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	61
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	32
3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	42
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	62
5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	44
4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	55
4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	47
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	61
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	35
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	48
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	34
5	3	2	5	4	3	2	5	2	5	5	5	2	48
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	59
4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	51
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	51
4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	45
4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	49
3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	34
4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	48
4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	43
5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	2	4	53
5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4	53
4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	42

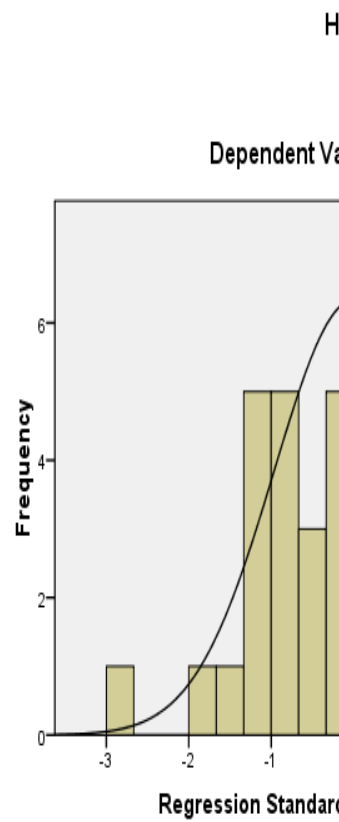
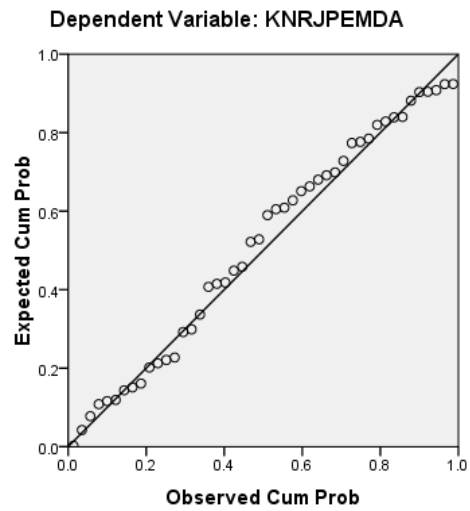
BUDAYA ORGANISASI (X ₂)								TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	4	5	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	3	5	38
4	5	4	4	4	5	5	3	34
3	3	3	4	2	4	4	3	26
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	2	4	3	3	5	5	4	30
5	2	5	3	5	4	5	4	33
5	4	5	5	3	5	5	5	37
4	3	4	5	5	5	5	5	36
4	2	4	5	5	5	5	5	35
4	3	4	5	5	5	5	5	36
4	2	4	3	3	2	2	4	24
4	2	4	4	4	3	4	4	29
5	3	5	4	5	4	4	5	35
5	2	5	5	3	1	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	2	5	5	5	36
4	4	4	5	5	5	5	3	35
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	3	5	4	5	3	3	5	33
5	3	5	5	4	5	5	5	37
5	5	5	4	5	3	4	4	35
5	5	5	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	3	4	4	2	3	4	4	28
5	5	5	4	3	5	5	4	36
3	4	3	3	3	4	4	5	29
5	2	5	2	2	4	4	3	27
5	4	5	3	4	4	4	4	33
4	4	4	2	5	4	3	2	28
4	4	4	2	4	4	3	4	29
4	4	4	3	4	5	2	2	28
4	3	4	2	5	5	3	3	29
4	4	4	5	5	5	3	2	32
4	5	4	4	5	5	4	4	35
3	3	3	4	4	4	3	4	28
4	4	4	5	5	5	3	5	35
4	2	4	3	5	5	2	4	29
5	2	5	3	4	5	3	4	31
5	4	5	5	5	5	2	2	33
4	3	4	5	5	5	3	4	33
4	2	4	5	5	5	4	4	33
4	3	4	5	5	5	4	4	34
4	2	4	3	2	2	2	2	21

Komitmen organisasi (X₃)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	56
5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	54
5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	56
4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	54
3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54
4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	41
5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	54
5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	50
4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	52
4	2	4	3	5	5	5	5	4	2	4	5	48
4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	50
4	2	4	1	5	5	3	4	4	2	4	5	43
4	2	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	47
5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	55
5	2	5	2	2	2	4	4	5	2	5	2	40
5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	52
5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	53
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	56
5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	53
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	54
5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	51
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	51
5	5	5	2	3	3	3	4	5	5	5	3	48
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	42
5	2	5	3	4	4	3	4	5	2	5	4	46
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	41
4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	47
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	44
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	2	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	40
5	2	5	2	2	3	3	4	5	2	5	3	41
5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	49
4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	43
4	2	4	3	4	5	4	4	4	2	4	5	45
4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	48
4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	39

LAMPIRAN Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KDLNPRSPSI	BDYORGNSI	KMTMNORGNSI	KNRJPEMDA
N		46	46	46	46
Normal Parameters ^a	Mean	52.09	32.57	48.83	70.11
	Std. Deviation	8.730	4.086	5.217	8.716
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.129	.100	.094
	Positive	.070	.091	.064	.094
	Negative	-.105	-.129	-.100	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.709	.877	.680	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697	.425	.745	.807
a. Test distribution is Normal.					

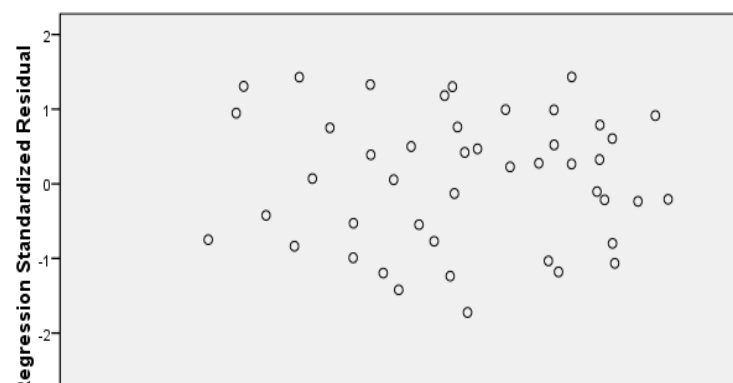
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.482	6.186		.725	.473		
	KDLNPRSPSI	.316	.120	.316	2.639	.012	.373	2.682
	BDYORGNSI	-.156	.238	-.073	-.654	.517	.431	2.323
	KMTMNORGNSI	1.111	.261	.665	4.255	.000	.219	4.557

a. Dependent Variable: KNRJPEMDA

Scatterplot

Dependent Variable: KNRJPEMDA



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.482	6.186		.725	.473		
KDLNPRSPSI	.316	.120	.316	2.639	.012	.373	2.682
BDYORGNSI	-.156	.238	-.073	-.654	.517	.431	2.323
KMTMNORGNSI	1.111	.261	.665	4.255	.000	.219	4.557

a. Dependent Variable: KNRJPEMDA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2649.209	3	883.070	48.215	.000 ^a
	Residual	769.248	42	18.315		
	Total	3418.457	45			

a. Predictors: (Constant), KMTMNORGNSI, BDYORGNSI, KDLNPRSPSI

b. Dependent Variable: KNRJPEMDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.775	.759	4.280	1.308

a. Predictors: (Constant), KMTMNORGNSI, BDYORGNSI, KDLNPRSPSI

b. Dependent Variable: KNRJPEMDA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.932	13

BUDAYA ORGANISASI (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	BDYORGNSI
X2.1	Pearson Correlation	1	.236	1.000**	.149	.080	.016	.212	.256	.531**
	Sig. (2-tailed)		.114	.000	.324	.597	.914	.157	.086	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.236	1	.236	.206	.187	.357*	.154	.053	.569**
	Sig. (2-tailed)	.114		.114	.169	.214	.015	.308	.725	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.236	1	.149	.080	.016	.212	.256	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114		.324	.597	.914	.157	.086	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.149	.206	.149	1	.260	.278	.384**	.377**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.324	.169	.324		.081	.062	.008	.010	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.080	.187	.080	.260	1	.425**	-.096	.087	.488**
	Sig. (2-tailed)	.597	.214	.597	.081		.003	.526	.564	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.016	.357*	.016	.278	.425**	1	.201	.040	.571**
	Sig. (2-tailed)	.914	.015	.914	.062	.003		.180	.794	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.212	.154	.212	.384**	-.096	.201	1	.495**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.157	.308	.157	.008	.526	.180		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	.256	.053	.256	.377**	.087	.040	.495**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.086	.725	.086	.010	.564	.794	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BDYOR GNSI	Pearson Correlation	.531**	.569**	.531**	.655**	.488**	.571**	.579**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	BDYORGNSI
X2.1	Pearson Correlation	1	.236	1.000**	.149	.080	.016	.212	.256	.531**
	Sig. (2-tailed)		.114	.000	.324	.597	.914	.157	.086	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.236	1	.236	.206	.187	.357*	.154	.053	.569**
	Sig. (2-tailed)	.114		.114	.169	.214	.015	.308	.725	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.236	1	.149	.080	.016	.212	.256	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114		.324	.597	.914	.157	.086	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.149	.206	.149	1	.260	.278	.384**	.377**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.324	.169	.324		.081	.062	.008	.010	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.080	.187	.080	.260	1	.425**	-.096	.087	.488**
	Sig. (2-tailed)	.597	.214	.597	.081		.003	.526	.564	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.016	.357*	.016	.278	.425**	1	.201	.040	.571**
	Sig. (2-tailed)	.914	.015	.914	.062	.003		.180	.794	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.212	.154	.212	.384**	-.096	.201	1	.495**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.157	.308	.157	.008	.526	.180		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	.256	.053	.256	.377**	.087	.040	.495**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.086	.725	.086	.010	.564	.794	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BDYOR GNSI	Pearson Correlation	.531**	.569**	.531**	.655**	.488**	.571**	.579**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN 1 : STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
KDLNPRSPSI	46	32	65	52.09
BDYORGNSI	46	21	40	32.57
KMTMNORGNSI	46	39	58	48.83
KNRJPEMDA	46	51	86	70.11
Valid N (listwise)	46			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.699	8

KUESIONER

Identitas Responden

Mohon bapak/ ibu menjawab pertanyaan berikut dengan memberi tanda Ceklis ($\sqrt{}$) pada kolom yang disediakan sesuai dengan alternatif pertanyaan yang telah disediakan

Jabatan : () Eselon III (Kabag dan lainnya)
() Eselon IV (Kasubag dan lainnya)

Jenis Kelamin : () laki-laki
() Perempuan

Lama bekerja :

Pendidikan :

Silahkan beri tanda ($\sqrt{}$) pada satu pertanyaan disetiap pilihan

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Koesioner ini diadopsi dari skripsi Rusdiana Oktavia (2008) dengan judul Pengaruh Keadilan Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Penyusunan Anggaran Di Kabupaten Pelalawan.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis dilahirkan di Desa Pebaun Hulu Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Anak Ketiga dari Empat bersaudara. Anak dari pasangan Ayahanda Maiyonir dan Ibunda Aswinar.

Jenjang Pendidikan Formal yang telah dilalui penulis :

1. Pada tahun 2000 : Menamatkan Sekolah Dasar pada SDN 007 Pebaun Hulu
2. Pada tahun 2003 : Menamatkan Sekolah Menengah Pertama pada SMP 04 Kuantan Mudik
3. Pada tahun 2006 : Menamatkan Sekolah Menengah Kejuruan pada SMKN 2 Kuantan Tengah
4. Pada tahun 2010 : Menyelesaikan Kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi